Die Fürsorgepflicht

des Prinzipals gegenüber dem Handlungsgehilfen unter Berücksichtigung der neuesten Entwicklung.

.....

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde

der hohen juristischen Fakultät der Universität Göttingen

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

vorgelegt von

Hermann Tepe.

Hannover
Buchdruckerei des Stephansstifts
1920.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41548107_0027

Teildruck

Referent:

Prof. Dr. Rudolf Müller-Erzbach.

Inhalt der Dissertation:

Einleitung.

1. Kapitel.

§ 1. Der Prinzipal.

§ 2. Der Handlungsgehilfe.

§ 3. Die Fürsorgepflicht auf Grund des Handelsgesetzbuches

a) im allgemeinen,

b) im Falle des Vorliegens häuslicher Gemeinschaft,

c) die Pflicht zur Gehaltszahlung im Krankheitsfall.

§ 4. Anhang.

2. Kapitel. Die Geltendmachnng seiner Rechte durch den Handlungsgehilfen.

§ 5. Vor einer Verletzung infolge Nichtbeachtung der Vorschriften seitens des Prinzipals.

§ 6. Nach eingetretener Verletzung.

§ 7. Anhang.

3. Kapitel. Der Einfluß des Tarifvertrages auf die Ausgestaltung der Fürsorgepflicht.

§ 8. Begriff des Tarifvertrages.

§ 9. Tarifvertrag und Handlungsgehilfe.

§ 10. Tarifvertragliche Fürsorgepflichten.

§ 11. Anhang.

Schluß.

§ 9. Tarifvertrag und Handlungsgehilfe.

Der Krieg ist der Vater aller Dinge. Auch auf den Tarifvertrag und seine Bedeutung für den Handlungsgehilfen läßt sich diese altgriechische Philosophenweisheit anwenden. Weder vor dem Krieg noch im Kriege hat der Handlungsgehilfe Tarifverträge in nennenswertem Umfange gekannt. Sie waren in der Berufsschicht der kaufmännischen Angestellten so wenig von Bedeutung, daß man getrost von einem Fehlen des Tarifvertrages reden kann. Der für Deutschland so tragische Ausgang dieses Weltringens mit seinem unerhörten Zusammenbruch deutschen Wirtschaftslebens, die Revolution in ihrer Tendenz, die Erlösungsstunde für die arbeitenden Klassen bedeuten zu wollen, ist die Geburtsstunde des Tarifvertrages für den kaufmännischen Angestellten. Die außerordentliche Umwandlung, die sich hier, natürlich bedingt durch die realen Unterlagen, in der Meinung der betroffenen Angestellten vollzogen hat, wird am besten deutlich, wenn wir uns an ein Gutachten erinnern, das der Deutschnationale Handlungsgehilfenverband dem 29. Deutschen Juristentage zur Verfügung stellte. Damals war das Thema zu behandeln: „Empfiehlt sich die gesetzliche Regelung der Tarifverträge, welche zwischen Arbeitgebern und gewerblichen Arbeitern geschlossen werden?" Dabei wurden auch die kaufmännischen Angestellten in den Kreis der Betrachtung gezogen. Wenn wir hier große Teile des Gutachtens zum Abdruck bringen, so rechtfertigt sich das wohl damit, daß die unmittelbare Gegenüberstellung damaliger Theorie und heutiger Praxis den Umschwung der Verhältnisse am besten charakterisiert.

„. . . . Aber für kollektive Arbeitsverträge reicht die Macht auf beiden Seiten jedenfalls zurzeit noch nicht aus. Für Tarifverträge gilt das Ebengesagte erst recht und eine nähere Betrachtung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse im Handelsgewerbe und ihre vertragliche Regelung lehrt bald, daß die Vorbedingung für Tarifverträge und ihre Durchführung gänzlich fehlen.

Die Gleichartigkeit der Leitungen möglichst großer Gruppen von Handelsangestellten, die zunächst erforderlich ist, wenn der Tarif gerecht sein will, fehlt dem Handelsgewerbe durchaus. Die Leistungen der kaufmännischen Angestellten sind in der Regel viel zu persönlich, als daß sie sich klassifizieren lassen. Nun bestehen ja bis heute leider keine brauchbaren exakten Untersuchungen über die Gehalts- und Lohnverhältnisse im Handelsgewerbe; wir sind daher auf eine empirische

Erkenntnis der Dinge angewiesen. In keinem Beruf werden für die gleiche Art von Arbeiten so verschiedene Gehälter gewährt, wie sie im Handelsgewerbe bezahlt werden. Selbst die ziemlich eingehende Unterscheidung der verschiedenen Arten von Handelsangestellten, die die Berufs- und Betriebszählung von 1907 durchführen will, wird kaum eine Uebersicht der Verschiedenwertigkeit der einzelnen Gruppen geben. Ein paar Beispiele mögen das dartun: Man vergleiche die Stellung eines Expedienten in einem inländischen Versandgeschäft mit der des Expedienten eines Exporthauses, dessen Verbindungen über Meere und Erdteile reichen. Der eine wird mit der Kenntnis der einheimischen Post- und Eisenbahnwege auskommen, der andere muß die Verkehrsmittel der Erde überschauen. Die günstigste Verfrachtungsgelegenheit, die gewinnbringende Benutzung von Wasserstraßen, die Kenntnis der Arbeitsverhältnisse an Lösch- und Ladeplätzen, die Ausnutzung der Frachtraten und viele Dinge, die wie diese ein weites Gesichtsfeld und kaufmännische Initiative erfordern, muß er beherrschen. — Bei den Buchhaltern ist gleichfalls ein großer Unterschied in dem Wert der Leistungen wahrzunehmen. Man vergleiche den Kontenführer eines mittleren oder kleinen Warengeschäfts mit dem Buchhalter, der die Bilanz eines Aktienunternehmens zieht oder die Buchhaltung eines Betriebes auf dessen besondere Bedürfnisse ausbaut und fortentwickelt. — Verkäufer endlich, die sich den Anforderungen der Kundschaft in ihrem Verhältnis zu dieser anpassen und dabei alle Verkaufsmöglichkeiten ausnutzen, sind für jeden Geschäftsinhaber so wertvoll, daß daraus naturgemäß eine höhere Bezahlung entsteht. Hiermit mag nur angedeutet sein, wie verschieden die Gehaltsverhältnisse innerhalb der einzelnen Gruppen gleichartiger Handlungsgehilfen sein müssen. Die persönliche Tüchtigkeit wird in der Regel das entscheidende für die Höhe des Gehalts sein, wenn wir auch zugeben wollen, daß Willkür in der Festsetzung der Gehaltshöhe vorkommt. In den meisten Geschäftszweigen sind für die jüngeren Angestellten zunächst gleichartige, verhältnismäßig niedrige Gehälter üblich, die sich aber selbst im Rahmen eines Betriebes recht bald verschieben .... Es wird sich nur darum handeln können, das Mindestmaß einer Entschädigung für bestimmte kaufmännische Leistungen festzusetzen. Dagegen darf nicht eingewandt werden, daß unter Umständen unbrauchbare Handlungsgehilfen durchgeschleppt werden müssen. Der Handel muß dann eben diese Last tragen, für die er ja auch verantwortlich ist, weil seine Vertreter den unbrauchbaren Handlungsgehilfen in diese Berufstätigkeit eingeführt haben. Es wird aber nicht möglich sein, bei der tariflichen Festsetzung des Lohnes tiefer in die besondere Natur des einzelnen Arbeitsverhältnisses einzudringen. Ein Tarifvertrag im Handelsgewerbe würde sich im wesentlichen wohl mit den Gehaltsverhältnissen zu beschäftigen haben, d h. also, ob ein Verkäufer oder ein Buchhalter an diesem Ort mindestens so viel und an jenem Ort mindestens so viel in dem bestimmten Geschäfts-

zweig verdienen muß. Außer der Verschiedenwertigkeit der Leistungen spielt bei der Entlohnung der kaufmännischen Angestellten häufig die wirtschaftliche Lage des betreffenden Betriebes eine nicht unerhebliche Rolle. Wir denken dabei nicht nur an die einer Gewinnbeteiligung ähnlichen Tantieme; in vielen Betrieben ist es üblich, die Höhe der Gehaltszulagen von dem Ergebnis des Jahresabschlusses mitbestimmen zu lassen. Das darf natürlich nicht auf eine Abwälzung der geschäftlichen Verlustgefahr auf die Schultern der Angestellten hinauslaufen; unter die Möglichkeit standeswürdigen Unterhalts darf das Gehalt selbstverständlich nicht sinken. Man darf aber zugeben, daß namentlich bei solchen Angestellten, die durch die Qualität ihrer kaufmännischen Leistungen und damit der Höhe ihrer Bezahlung einen besseren Posten einnehmen, eine gewisse Abhängigkeit von den geschäftlichen Erfolgen des Betriebes, in dem sie tätig sind, gerechtfertigt ist. Die persönliche Art der Leistungen und die geschäftlichen Erfolge des Unternehmens gestalten daher die Tarifverträge im Handelsgewerbe zu einer Aufgabe, die, **wenn überhaupt möglich,** nach ganz anderen Gesichtspunkten gelöst werden muß, als für die gewerblichen Arbeiter geschehen ist. Selbst der sorgfältig differenzierte Tarifvertrag der Buchdrucker kann kein Vorbild sein, da es sich bei diesem immer um meßbare Arbeitsleistungen handelt, während die wirklich kaufmännischen Dienstleistungen im letzten Grunde immer erst nach ihrem Erfolge gewertet werden können. . . . . Eine dritte Gruppe von Angestellten, auf die nicht ganz zutrifft, was wir eingangs von dem besonderen Wesen der kaufmännischen Arbeitsleistnng sagten, mögen jene Handlungsgehilfen sein, die in den Großbetrieben der Industrie und in den Großbanken angestellt sind. Ihr Wesen wird durch die Namen „Industriebeamte" und „Bankbeamte" am treffendsten bezeichnet. Sie kommen in jenen großen Betrieben vor, die eine so weitgehende Arbeitsteilung durchgeführt haben, daß die Einrichtung von Gehaltsklassen möglich ist, innerhalb deren ein Aufrücken nach dem Dienstalter erfolgt. Diese Gehaltsklassen sind den Besoldungsplänen für Staatsbeamte nachgebildet und sind entstanden aus einer Abschätzung des durchschnittlichen Wertes der Arbeit, die auf bestimmten Posten zu leisten ist. Die Arbeitsteilung hat hier allerdings nicht ein Sparen an Intelligenz in dem Maße beabsichtigt, wie es in den Warenhäusern geschieht; sie hat aber dennoch den Handlungsgehilfen etwas Charakteristisches ihrer Tätigkeit genommen und sie mehr zu Abteilungsbeamten umgebildet. Die Abschätzung des Arbeitswertes ist in mancher Beziehung leichter möglich. Das Gehaltsklassensystem schließt aber dennoch viele Härten ein und führt allzu oft zum Schematismus. Diesen Gehaltsschemata fehlt auch die Ergänzung, die der Staat in seinem Titel- und Ordenswesen zum Ausgleich von Härten besitzt. Diese Gehaltsanordnungen können nun nicht als Tarifverträge gelten, da sie in der Regel ganz einseitig entstanden sind, oder zum mindesten nur von dem einen Teile des Arbeits-

vertrages ausgeführt werden können. Wir glauben jedoch, daß in der Fortentwicklung dieser Einrichtung der Weg zu einer Art Tarifvertrag im Handelsgewerbe liegen wird."

So sagten die Angestellten vor einem Jahrzehnt.

Als am 23. Dezember 1918 die Verordnung über Tarifverträge ins Land ging, die solche auch für den Angestellten vorsah ohne Rücksicht auf die Art seiner Beschäftigung, da wurde diese Möglichkeit seitens des geistigen Urhebers obigen Gutachtens mit wahrem Feuereifer aufgenommen.[1]) In scharfer Erkenntnis vom Wert guter Tarifverträge soll fortan die Hauptarbeit der Organisation nicht mehr in der Beeinflussung des Gesetzgebers liegen, sondern in der systematischen Schaffung eines Netzes von Tarifverträgen. In der Tat stellen sich die Verhältnisse den im Gutachten gegebenen gegenüber als grundlegend veränderte dar. Wir haben heute auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite große Verbände, die jeder für sich einen ansehnlichen Teil der Berufsgenossen umschließt. Auf beiden Seiten ist die Organisation so ausgebaut, daß wirklich ein festgefügtes Ganzes dasteht, daß besonders auf der Arbeitnehmerseite der Gehilfe seinem Verbande und der Verband seinen Gehilfen vertrauen kann, mit anderen Worten, die gewerkschaftliche Schulung hat außerordentliche Fortschritte gemacht. Die Erkenntnis, einem so starken Willen gegenüber einig sein zu müssen, hat naturgemäß auch die Unternehmer fest zusammengeschlossen. Dann kam der Krieg. Die gewaltigen Notwendigkeiten innerhalb eines solchen Geschehens, das notgedrungene, tiefe Eingreifen des Staates, wobei er nicht immer eine glückliche Hand zeigte, hat die früher streitenden Parteien nicht nur hier, sondern auch auf gewerblichem Gebiet einander näher gebracht. Man mußte sich über unendlich viele Fragen klar werden für die Zeit nach Beendigung der offenen Feindseligkeiten der Völker und setzte sich zu gemeinsamer Verhandlung an den Tisch. Aber der Preis, die Mitarbeit der Gewerkschaften zu erhalten, war nicht billig. Manches mußte der Unternehmer zugestehen, was zu gewähren ihm einstmals unendlich fern lag. Das Resultat aller dieser Besprechungen war der Abschluß einer sog. Arbeitsgemeinschaft im November 1918. In vielem erkennen wir in den getroffenen Abmachungen die Vorläufer nachfolgender staatlicher Regelung.[2]) Uns interessiert nur die Bestimmung, daß fortan die Arbeitsbedingungen durch Kollektivverträge festgesetzt werden sollten. Auch die großen Angestelltenverbände sind dieser Arbeitsgemeinschaft teilhaftig, woraus sich schon ergibt, daß nunmehr also die in dieser Beziehung im obigen Gutachten geäußerten Bedenken zu großer Schwäche der Organisationen auf beiden Seiten fortgefallen sind. Neuestens ist am 10. November 1919 eine paritätisch zusammengesetzte Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Orga-

[1]) Vgl. den Jahrgang 1919 der Deutschen Handelswacht.
[2]) Vgl. Recht und Wirtschaft, Jahrg. 19, S. 21.

nisationen des Handels gegründet. — Die weitere grundlegende Frage ist die nach der Ausgestaltung der Tarife. Auch für diese hat man eine Lösung gefunden. Wie und ob glücklich oder nicht, bleibt hier unerörtert. Denn uns interessiert nur die tarifvertragliche Behandlung von Fürsorgepflichten. Jedenfalls steht die Tatsache fest, daß die Ueberzeugung vom Nutzen des Tarifvertrages sich bereits innerhalb eines knappen Jahres bei den Handlungsgehilfen tief eingewurzelt hat. Diese Tatsache rechtfertigt auch die Einbeziehung der Tarifverträge in den Kreis der Erörterungen über die Fürsorgepflichten des Prinzipals. Denn mancherlei Wünsche des Handelsangestellten sind seit Geltung des neuen Handelsgesetzbuches erwachsen, die zu verwirklichen der Tarifvertrag ein geeignetes Mittel ist.

§ 10. Tarifvertragliche Fürsorgepflichten.

Als Grundlage unserer Betrachtungen haben uns die Texte der unten angeführten Tarifverträge gedient.[1]) Diese in Verbindung mit einer Aeußerung des Deutsch-nationalen Handlungsgehilfenverbandes darüber, was er von seiten der Angestellten zurzeit als erstrebenswerte Norm für den Abschluß von Tarifverträgen auffaßt, lassen erkennen, in welcher Richtung die Wünsche der Angestellten gehen und wie weit sie bereits erfüllt worden sind.

Als Gegenstand der Fürsorge hatte sich Leben und Gesundheit der Angestellten ergeben, gleichwie auch Anstand und gute Sitten geschützt werden sollten. In Erweiterung der gesetzlichen Vorschriften fällt uns in sämtlichen Tarifverträgen als grundsätzliche Neuerung auf **die Festsetzung einer festen Urlaubszeit,** die Vereinbarung von Ferien. Zahlreiche größere Firmen gewährten bereits vor dem Kriege ihren Angestellten regelmäßig Erholungsurlaub, oftmals unter Fort-

[1]) Tarifvertrag zwischen den **Mitgliedern der Börse Hannover,** soweit sie nicht der Bankenvereinigung angehören und dem Deutschen Bankbeamtenverein, Zweigstelle Hannover. Tarifvertrag zwischen dem Verband der **Eisenindustrie Hamburgs, Landbetriebe** und dem Gewerkschaftsbunde kaufmännischer Angestelltenverbände (G.K.A.), Ortsausschuß Hamburg. Tarifvertrag zwischen der Ortsgruppe **Groß-Hamburg** des Arbeitgeberverbandes für das deutsche **Zeitungsgewerbe** und den großen Angestelltenorganisationen. Vereinbarung zwischen dem **Arbeitgeberverband** der **Hafengebiete Mannheim-Ludwigshafen** E. V., Mannheim, und der Zentralstelle der vereinigten Angestelltenverbände Mannheims. Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband für **Binnenschiffahrt** und verwandte Gewerbe E. V. und dem G.K.A., sowie dem Zentralverband der Handlungsgehilfen zwischen dem **Allgemeinen Verband der Arbeitgeber von Göttingen und Umgegend E. V.** und der Arbeitsgemeinschaft der kaufmännischen und technischen Angestellten in Göttingen. Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband des **Einzelhandels in Mannheim** und den großen Angestelltenorganisationen. Siehe außerdem: Nachrichten für Handel und Industrie, Jahrgang 19, Nr. 9, S. 15; Nr. 14, S. 19; Nr. 17, S. 10; ferner die zahlreichen Auszüge aus Tarifverträgen in der **Handelswacht, Jahrgang 19; Bankbeamtenzeitung, Jahrgang 19 und andere.**

zahlung des Gehaltes. Von einem Gebrauch, einer Verkehrssitte konnte aber in dieser Beziehung noch keineswegs gesprochen werden. Die österreichische Gesetzgebung war in diesem Falle der unsrigen weit voraus. Denn in dem dortigen sog. Handlungsgehilfengesetz vom 16. Januar 1910 ist bereits eine gesetzliche Festlegung des Urlaubsrechts vorhanden. Bei uns blieb also die Urlaubsfrage vertraglicher Regelung vorbehalten. Wie gering aber die Möglichkeit für den einzelnen Angestellten war, seinen Wünschen den Erfolg anzureihen, ist aus der Tatsache der Gewerkschaftsbildung erkennbar geworden. An Stelle des Einzeldienstvertrages ist nunmehr der Kollektivvertrag getreten. Wir haben keinen Tarifvertrag gefunden, in dem nicht die Feriengewährung geregelt worden wäre. Im allgemeinen richtet sich die Dauer nach dem Dienstalter, beginnend vom ersten Dienstjahre ab, oft auch schon nach halbjähriger Dienstleistung bei derselben Firma. Sie pflegt in diesen Fällen ca. 6 Tage zu betragen und steigt bis auf 3 Wochen, die nach durchschnittlich 12 bis 15 Dienstjahren im gleichen Betriebe zu gewähren sind. In anderen Verträgen findet sich die freiere Vereinbarung, daß von einem bestimmten Dienstjahre ab die Dauer der Ferien der jeweiligen Vereinbarung unterliegen soll. Diese Lösung, die sich z. B. im Tarifvertrag des Arbeitgeberverbandes für das deutsche Zeitungsgewerbe mit den großen Angestelltenorganisationen findet, in dessen § 5 bereits nach 6 Dienstjahren die freie Ferienvereinbarung bestimmt wird, ist im Gegensatz zur obigen für glücklicher zu halten als das starre System bestimmter Staffelung. Das Erholungsbedürfnis wird meistens mit dem Alter wachsen. Außerdem wird sich der Prinzipal bei geschätzten älteren und eingearbeiteten Kräften meistens von der Norm freimachen. Die ganze Festsetzung bedeutet ohnehin nur eine Mindestgrenze. Mindestgrenzen wachsen sich aber durch fortdauernde Anwendung gern zu Normalmaßen aus, von denen eine Abweichung zu erzielen schon schwer wird. Durch die Art der freien Vereinbarung wird das vermieden. Das erstrebenswerte Maß an Urlaub liegt nach Aeußerung des D. H. V. in einer Regelung, die im ersten Dienstjahre 8 Tage und bereits nach vierjähriger Tätigkeit mindestens 21 Tage vorsieht. Tritt ein Angestellter neu in den Geschäftsbetrieb ein, der das 30. Lebensjahr bereits vollendet hat, so ist ihm schon im ersten Dienstjahre ein 12- bis 14tägiger Urlaub zu geben. Ist diese Festlegung erst zur gemeingültigen Regel geworden, wird man der freien Vereinbarung im obigen Sinne entraten können. An sich stellt die Forderung des D. H. V. wohl ein Höchstmaß dar, das in absehbarer Zeit und ohne Schädigung des jeweiligen Betriebes kaum erreicht werden wird. Daß in sämtlichen Verträgen die **Weiterzahlung des Gehaltes** vereinbart ist, bedarf kaum einer Erwähnung. Eine Unterlassung dieser Festsetzung würde gegebenenfalls der praktischen Unwirksamkeit der ganzen Urlaubsbestimmung gleichkommen, da mancher Handlungs-

gehilfe eher auf seinen Urlaub als auf sein Gehalt wird verzichten wollen und können. Des weiteren treffen wir noch die verschiedenartigsten Zusätze an. So soll die Urlaubszeit zunächst möglichst im Sommerhalbjahr liegen. Der Angestellte hat ein Recht auf zusammenhängende Ferien, soweit der Geschäftsbetrieb das zuläßt. Eine auch bei der Gehaltsfrage wiederkehrende, dort entsprechend abgeänderte Klausel finden wir in der Bestimmung, daß die tarifliche Festsetzung dort nicht eingeführt werden darf, wo Urlaubsgewährung in größerem Umfange als im Vertrag vorgesehen, bereits üblich war. Die durch Krankheiten verursachte Dienstversäumnis darf auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Auch für die Berechnung des Dienstalters finden sich hier und da Angaben. Kriegsteilnehmern gegenüber soll in einzelnen Fällen, so in dem obenerwähnten Zeitungsgewerbetarifvertrag, die Zeit ihrer Einberufung auf das Dienstalter angerechnet werden. Desgleichen findet sich mehrfach eine Bestimmung, die die Einrechnung der Zeit der militärischen Dienstpflicht in das Dienstalter vorsieht, eine Maßnahme, die zukünftig angesichts der tatsächlichen Verhältnisse im Deutschen Reiche kaum praktisch werden wird.

Ueber die soziale Bedeutung der in so breitem Umfang nunmehr anerkannten Urlaubsgewährung zu sprechen, erübrigt sich. Auf einen anderen Punkt aber können wir hinweisen. Kaum an einer Stelle wird so deutlich wie hier, **in welchem Maße der Tarifvertrag geeignet ist, ein wirksamer Vorläufer gesetzlicher Regelung zu werden.** Durch seine meistens oder wenigstens nach Möglichkeit kurze Befristung in den Stand gesetzt, sich aufgetretenen neuen berechtigten Forderungen und Bedürfnissen stets anzupassen, ist er hervorragend geeignet, im Augenblick gesetzlicher Regelung der Frage das Erfordernis des Tages widerzuspiegeln und auf alle Punkte aufmerksam zu machen, die zu umfassen für das Gesetz erstrebenswert sein muß.

Eine andere Erweiterung der Fürsorgepflicht finden wir in der in sämtlichen bedeutungsvolleren Tarifverträgen auftretenden Bestimmung, daß der § 63 HGB. in **allen** seinen Teilen als **zwingendes** Recht anerkannt wird. Wir wissen bereits, daß auf Grund des Handelsgesetzbuches lediglich der Absatz 2 zwingender Natur ist. Durch diese vertragliche Regelung wird ein Resultat herbeigeführt, das die Handlungsgehilfen in jahrelangen Bemühungen angestrebt haben. Auf dem 11. Deutschen Handlungsgehilfentag 1909 wurde noch festgestellt, daß 24 Kaufmannsgerichte die Vorschrift als zwingend ansehen im Gegensatz zu 34 anderen Kaufmannsgerichten, die den Absatz 1 für nachgiebiges Recht halten.[1]) Ein solcher Rechtszustand ist im höchsten Maße unerträglich. Wenn auch die damals veranstaltete Erhebung über das Vorkommen von Abmachungen gegen den Absatz 1, die ergab, daß sie recht selten sind, auch heute noch zutreffen wird, so

[1]) Vgl. Schriften D. H. V., Bd. 42, S. 22.

muß dennoch, schon im Interesse einer gleichmäßigen Judikatur, das Verlangen nach gesetzlicher Regelung als gerechtfertigt anerkannt werden. Auch in diesem Falle ist der Tarifvertrag berufen, dem Gesetz den Weg zu ebnen bezw. ihm den Weg zu weisen, auf dem es zur Befriedigung dringender, praktischer Bedürfnisse kommt. Der erst kurze Zeit zurückliegende Krieg gibt Veranlassung zu einigen Zusätzen zu dieser grundsätzlichen Bestimmung. Einmal soll dem Gehilfen auf das Gehalt eine Rente nicht angerechnet werden, die er möglicherweise auf Grund der von ihm geleisteten Kriegsdienste bezieht. Von größerem Interesse ist aber die Bestimmung, die der oben zitierte Mannheimer Vertrag trifft. Es heißt dort mit Bezug auf den § 63 Abs. 1: „Eine Erweiterung der Frist der Gehaltszahlung erfolgt für die Jahre 1919 und 1920 für solche Kriegsteilnehmer, die mindestens sich 6 Monate beim Heere befanden oder auch nach kürzerer Dauer kriegsbeschädigt sind, **auf die Dauer von 6 Monaten,** sofern die Erkrankung in ursächlichem Zusammenhang mit dem Kriegsdienst steht." Diese Bestimmung, die uns allerdings nur in diesem Einzelfall begegnet ist, ist gleich der Urlaubsfestsetzung hervorragend geeignet zu zeigen, in wie großem Maße die tarifvertragliche Regelung ganz allgemein zum Ausbau der Fürsorgepflichten des Prinzipals geeignet ist. Nun darf allerdings nicht verkannt werden, daß eine so starke Heranziehung der Prinzipale, wie sie in diesem Fall von den Angestellten durchgesetzt ist, auch nur da möglich ist, wo wir es mit einem leistungsfähigen Unternehmerstand zu tun haben. Derartige Vorschriften allgemein als zu erreichende Norm aufzufassen, würde in vielen Fällen den Ruin des Kleinkaufmanns bedeuten. Immerhin muß anerkannt werden, daß im vorliegenden Fall der Tarifvertrag dem Unternehmer Gelegenheit gegeben hat, in schönster Weise seiner Dankbarkeit gegenüber den bewunderungswürdigen Leistungen des deutschen Soldaten Ausdruck zu geben.

Wir erinnern uns, daß nach dem HGB. der Prinzipal verpflichtet ist, **die Arbeitszeit** so zu regeln, daß der Handlungsgehilfe gegen eine Gefährdung der Gesundheit geschützt ist. Im Verlauf der Besprechung der Fürsorgepflichten gemäß § 62 haben wir darauf hingewiesen, daß die allgemeine Bestimmung heute durch die Einführung des gesetzlichen Achtstundentages überholt ist. Auf die verschiedenen Anstrengungen aus der Friedenszeit, die auf die Einführung des achtstündigen Arbeitstages für bestimmte Arten von gewerblichen Arbeitern abzielten, einzugehen, ist hier nicht unseres Amtes. Die Revolution hat das Bild auch in dieser Hinsicht mit einem Schlage verändert, ohne sich mit langen Bedenken zu belasten. Wie sie in anderer Weise Maßnahmen getroffen hat, die auf Erhaltung ihrer Popularität abzielten, mußte sie auch diesen sozialistischen Programmpunkt strikt zur Durchführung bringen. Immerhin muß gesagt werden, daß sich der Schritt für die Uebergangszeit der Demobilmachung rechtfertigen läßt, wo ohnehin von Amtswegen eine Streckung

der Arbeit ins Auge gefaßt werden mußte, um dem Ueberangebot von Arbeitskräften allmählich abzuhelfen und so die Arbeitslosen von der Straße zu bringen. Bereits am 12. November 1918 hatte der Rat der Volksbeauftragten in seinem Aufruf die Einführung des Achtstundentages bis spätestens zum 1. Januar 1919 in Aussicht gestellt.[1]) Schon am 23. November 1918 erließ das Reichsamt für die wirtschaftliche Demobilmachung eine „Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter", die am 17. Dezember 1918 einer Abänderung unterzogen wurde. Danach darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen regelmäßig die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten. Um aber zu ermöglichen, daß der Nachmittag des Vortages der Sonn- und Festtage bereits dienstfrei sein kann, ohne daß damit eine Verkürzung der 48stündigen Arbeitsdauer verbunden sein müßte, wird eine Vereinbarung zugelassen, die die Verteilung der ausgefallenen Arbeitsstunden auf die übrigen Werktage vorsieht. Abweichungen und Ausnahmen von diesem Normalfall ergeben die weiteren Bestimmungen der zitierten Verordnung. Nach diesem Vorgang der gewerblichen Arbeiter mußte mit der Zeit natürlich auch der Angestellten gedacht werden. Unter dem 18. März 1919 erließ daher das obige Reichsamt die „Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten, während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung"[2]). Gemäß § 11 dieser Bestimmung umfaßt der Begriff „Angestellter" zunächst Personen, die mit kaufmännischen Diensten beschäftigt werden, insbesondere Handlungsgehilfen, ferner solche, die technische Dienste leisten, ausgenommen die, die der obenerwähnten Verordnung vom 23. Dezember 1918 unterstehen; schließlich noch Büroangestellte höherer und niederer Art und Lehrlinge. Nicht hierher gehören auch hier wieder nach ausdrücklicher Regelung des § 12 die Generalbevollmächtigten und Prokuristen sowie andere eingetragene Vertreter des Unternehmens, Angestellte in leitender Stellung, sofern sie ein bestimmtes Gehalt beziehen oder eine bestimmte Anzahl Untergebener haben, ferner Angestellte der Land- und Forstwirtschaft, einschließlich ihrer Nebenbetriebe, sowie Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken. Die Verordnung hat betr. der Arbeitszeit den gleichen Inhalt, wie wir ihn oben für den gewerblichen Arbeiter wiedergaben. Beträgt die Arbeitszeit mehr als 6 Stunden, so muß dem Angestellten eine mindestens ½stündige Pause gewährt werden. Eine mindestens 1½stündige Unterbrechung der Arbeitszeit ist anzusetzen, wenn die Arbeitszeit nach 4 Uhr nachmittags zu Ende geht und der Angestellte außerhalb des Betriebsgebäudes seine Mittagsmahlzeiten einnehmen muß. Der § 5 sieht dann noch bestimmte Vorschriften für die Leistung von Ueberstunden

[1]) Vgl. Reichsgesetzblatt S. 1303.

[2]) RGBl. S. 315. — In Oesterreich ist der Achtstundentag nur für Fabrikbetriebe eingeführt worden; für weibliche und jugendliche Arbeiter ist der Sonnabendmittag-Schluß bestimmt. Vgl. Soz. Praxis, Jahrg. 19, S. 521.

vor. Den bisher genannten Bestimmungen gegenüber ist der § 7 von besonderer Wichtigkeit. Danach haben wir es nicht mit zwingenden Anordnungen zu tun, sondern anstatt der §§ 1—3 und 5 kann die Arbeitszeit durch Tarifvertrag eine anderweitige Regelung erfahren. Hierin liegt die Grundlage zu der in sämtlichen Tarifverträgen vorhandenen, wenn auch noch so kurzen Bestimmung über die Arbeitszeit. In der Regel bleibt es bei dem Achtstundentag. In einigen Verträgen findet sich ein Herabgehen bis auf 45 Stunden. An anderer Stelle lasen wir die Fassung, daß die Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten soll. Neben dieser Hauptabrede laufen, wie auch in anderen Fällen, Zusatzbestimmungen. Der Tarifvertrag zwischen dem Verband der Eisenindustrie Hamburgs Landbetriebe und den großen Angestelltenorganisationen sagt ausdrücklich, daß die Arbeitszeit voll ausgenützt werden müsse. Demgemäß soll das An- und Auskleiden, Waschen, Aufräumen des Arbeitsplatzes usw., Pausen (so eine Frühstückspause) nicht in die Arbeitszeit eingerechnet werden. Angestrebt wird von Angestelltenseite der ungeteilte Siebenstundentag oder die geteilte achtstündige Arbeitszeit. In diesen Abschnitt gehört auch ein schon früher erwähnter Vorläufer dieser Verordnung. In der Verordnung vom 5. Februar 1919 wird für Handelsgewerbe und Apotheken unter Innehaltung einiger Vorbehalte die völlige Sonntagsruhe angeordnet.

Gelegentlich der Erörterung der Rechte des Handlungsgehilfen auf Grund des Handelsgesetzbuches haben wir von seinem Recht gesprochen, das Vertragsverhältnis **durch Kündigung zu lösen.** Bisher ist man im allgemeinen gewohnt gewesen, die Kündigung eines bestehenden Dienstvertrages beiden Parteien gleichartig zuerkannt zu sehen. Der Tarifvertrag hat hier eine geradezu außerordentliche Neuerung gebracht. Wo die Angestelltenverbände sie noch nicht haben durchsetzen können, wird das Ziel mit Energie erstrebt. Der Grundgedanke, der diesem Bestreben innewohnt, ist der, das Alter zu schützen. Man glaubt dieses Ziel dadurch zu erreichen, daß man das Kündigungsrecht des Prinzipals ausschließt, wenn der Angestellte eine bestimmte Reihe von Jahren — 12 oder 15 Jahre — im Betriebe beschäftigt gewesen ist. Die einzige Möglichkeit zur Kündigung soll für den Prinzipal im Nachweis der Unrentabilität seines Unternehmens liegen, von ganz groben Verstößen wie z. B. Unehrenhaftigkeit des Angestellten abgesehen. Das Gute dieses Gedankens liegt auf der Hand, und zweifellos würde manche Härte eines Unternehmers gegen seine im Dienste ergrauten Untergebenen hintangehalten. Im Zeitalter einer Lohnregelung nach Dienstjahren auch im freien Beruf der Angestellten ist eine solche Anordnung geradezu eine Notwendigkeit. Denn die Versuchung für den Prinzipal ist groß, sich durch Kündigung überalterter und verheirateter Angestellter eine finanzielle Erleichterung zu schaffen. In demselben Gedanken liegt aber auch eine Gefahr für den Angestellten. Kann

sich einmal ein Prinzipal aus den erlaubten Gründen, z. B. infolge Unrentabilität, von seinen alten Angestellten trennen, dann wird es für diese ungeheuer schwer sein, eine neue Stellung zu finden. Was sollte wohl einen Unternehmer bewegen, einen Mann einzustellen, dem er auf Grund des Tarifvertrages schon deshalb ein besonders hohes Gehalt zahlen muß, weil jener z. B. 40 Jahre alt, verheiratet und Vater dreier Kinder ist? Trotz dieses Bedenkens ist aber zu vermuten, daß dieser überaus scharfe Eingriff in die Handlungsfreiheit des Prinzipals im allgemeinen zum Vorteil des Angestelltenstandes ausschlagen wird.

An anderer Stelle ist kurz von dem Wunsch der Angestellten nach **Handelsinspektoren** gesprochen worden. Ist gegenüber den alten Gesetzen durch die Einrichtung der Angestelltenausschüsse ein gewisser Selbstschutz eingeführt worden, so erfährt die Ausgestaltung dieses Schutzes eine neue Förderung durch die vorliegende Verordnung. Bislang lag alle Aufsicht über Innehaltung handelsrechtlicher Schutzbestimmungen in der Hand der Ortspolizeibehörden. Soweit nun die Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit kaufmännischer usw. Angestellter vom 18. März 1919 reicht, wird die Aufsicht über ihre Innehaltung durch den § 16 „ausschließlich oder neben den ordentlichen Polizeibehörden den Gewerbeaufsichtsbeamten oder besonderen Beamten" übertragen. Die Zuständigkeit des Gewerbeaufsichtsbeamten wird also wesentlich erweitert. Da er ohnehin vielfach in dem Betriebe der Angestellten dienstlich zu tun haben wird, da in zahllosen Fällen auch gewerbliche Arbeiter im gleichen Betrieb beschäftigt sind, da sich ferner die Einrichtung dieser Gewerbeaufsichtsbeamten seit Jahren bewährt hat, bei diesen also ein großes Maß sozialen Verständnisses vorausgesetzt werden kann, so ist diese Regelung durchaus als glücklich anzuerkennen, zumal einer Ueberlastung dieser Dienststellen durch die der Landeszentralbehörde gegebene Alternative leicht vorgebeugt werden kann. Die Aufsichtsbeamten sind befugt, mit den Angestelltenausschüssen im Beisein des Arbeitgebers oder mit beiden Teilen allein zu verhandeln und zu diesem Zweck die Angestelltenausschüsse einzuberufen. Zur Erleichterung der Durchführung ihrer Dienstpflicht sind ihnen alle amtlichen Befugnisse der Ortspolizeibehörden beigelegt. Sie haben das Recht, jederzeit die Betriebe und die Büros zu besichtigen. Der Arbeitgeber ist gehalten, ihnen namentlich auch nachts die Besichtigung, auch während des Betriebes, zu gestatten. Um den Arbeitgeber in jeder Weise zu schützen, unterliegen die Beamten der Pflicht zur Geheimhaltung aller ihnen amtlich zur Kenntnis gelangenden Geschäfts- und Betriebsverhältnisse, soweit sie nicht Gesetzwidrigkeiten darstellen. Damit der ganzen Verordnung Macht und Wirkung innewohnt, ist sie im § 18 mit einer Strafandrohung ausgestattet.

Damit wäre der Kreis der eigentlichen Fürsorgepflichten, soweit sie in Tarifverträgen Erwähnung gefunden haben, geschlossen. Halten

wir uns nun aber bei unserer Betrachtung einmal innerhalb der weiteren Grenze der sozialen Schutzvorschrift, so können wir als erwähnenswert in diesem Zusammenhang auch ein Wort über das **Wettbewerbsverbot** sagen. Im neuen Handelsgesetzbuch eingehend geregelt, hat es doch in dieser Form nie die Billigung der beteiligten Angestelltenkreise gefunden. Vom ersten Tage an haben die Angestelltenverbände nach einer Abänderung gestrebt. Ihr Verlangen gipfelte in der gänzlichen Beseitigung jeder offenen oder geheimen Wettbewerbsabrede. Auf dem bereits genannten Handlungsgehilfentage wurde die schleunige Staatshilfe gefordert. Denn „die Selbsthilfe, zu der wir die Berufsgenossen gegen Abänderung des § 63, gegen kürzere als die gesetzliche sechswöchentliche Kündigung, gegen die Wettbewerbsabrede auffordern, wird stets Bruchwerk bleiben".[1] Die Revolution, die ihr vorhergehende Erstarkung gewerkschaftlichen Geistes, hat aus diesem Bruchwerk doch ein Ganzes werden lassen. Nachdem die vielfachen Wünsche und Forderungen zu einer Novelle zum HGB. vom 10. Juni 1914 geführt hatten, in der der Konkurrenzklausel bereits ein anderes Gesicht gegeben wurde, hat sie der moderne Tarifvertrag völlig beseitigt. Klar und kurz und ohne jeden Zusatz oder Vorbehalt steht in den Verträgen, daß **jede offene oder geheime Wettbewerbsabrede mit sofortiger Wirkung in Wegfall kommen soll.**

Als eine vertragsmäßig herausgearbeitete soziale Schutzvorschrift lassen sich auch die Abmachungen ansehen, die über das **Lehrlingswesen** getroffen werden. Einmal will man damit der sog. Lehrlingszüchterei vorbeugen. Es sollen nicht mehr Lehrlinge eingestellt werden, als unbedingt angelernt werden können. Es sollen nicht deshalb Lehrlinge eingestellt werden, um durch sie höher zu bezahlende Arbeitskräfte zu sparen. So erklärt sich auch die monatliche Entschädigung, die heutzutage an den Lehrling zu zahlen ist. Man hat daher versucht, ein Verhältnis zwischen der Zahl der Handlungsgehilfen und der der Lehrlinge herzustellen. Das Verhältnis muß natürlich der Art des Betriebes angepaßt werden. Eine Norm läßt sich dafür nicht aufstellen. In dem zitierten Zeitungsgewerbetarif soll auf die ersten 10 Angestellten ein Lehrling entfallen, auf jede weiteren 5 wiederum einer, während im Vertrag des Verbandes der Eisenindustrie Hamburgs bereits 2 Lehrlinge auf die ersten 6 Angestellten vorhanden sein dürfen. Regelmäßig wird in den vertraglichen Abmachungen die schriftliche Abfassung des Lehrvertrages als obligatorisch erklärt. Außerdem geht das Bestreben der Angestellten dahin, da der Lehrling den Nachwuchs in ihrem Stande bedeutet, nur tüchtige Kräfte in dem Berufe zu halten. Aus diesem Grunde will man gern eine Klausel in den Lehrvertrag bringen, die den Lehrherrn verpflichtet, den Eltern oder dem gesetzlichen Vertreter

[1]) Vgl. Schriften des D. H. V., Bd. 42, S. 43 ff.

des Lehrlings Mitteilung zu machen, wenn dieser sich nicht für den Kaufmannsberuf eignet.

Damit können wir dies Kapitel schließen. Unsere Absicht war, zu zeigen und darauf hinzuweisen, in welch hohem Maße der moderne Tarifvertrag sich dem Ausbau der gesetzlichen Fürsorgepflicht und der sozialen Schutzvorschrift, die letzten Endes auch Fürsorgepflicht bedeutet. angelegen sein läßt, wie er berufen ist, in mancherlei Weise der gegebene Vorläufer einer im besten Sinne sozialen gesetzlichen Regelung zu werden.

§ 11. Anhang.

Einleitend wollen wir nochmals daran erinnern, daß es sich im vorhergehenden um einen **vertraglichen** Ausbau gesetzlicher Fürsorgepflichten, wie sie das Handelsgesetzbuch kennt, handelte. Demgegenüber ist im folgenden ein **staatlicher** Ausbau kurz ins Auge zu fassen, der aber allein unter dem Gesichtspunkt des hinter uns liegenden Krieges Interesse hat, daher auch vom Gesetzgeber selbst mit einer zeitlichen Grenze bedacht ist, wie wir sehen werden.

Der Krieg ist zu Ende gegangen, die Waffen ruhen. Von dem Augenblick an mußte eine Riesenfülle Kriegsdienstpflichtiger in seine alten Berufe zurückkehren. Die seinerzeit durch das Ausscheiden des Eingezogenen freigewordene Stelle konnte auf die Dauer nicht unbesetzt bleiben und war noch besetzt, als er jetzt, Einlaß begehrend, wieder vor der Pforte stand. Den sich aus dieser Lage ergebenden Schwierigkeiten mußte wirksam begegnet werden, sollte das Heer der Arbeitslosen nicht über alle Maßen anschwellen. Das zu tun, war Aufgabe der Verordnungen vom 4. und 24. Januar 1919, der als eine Zusammenfassung und Bearbeitung beider die Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 3. September 1919 folgte.[4]) Es handelt sich also um bestimmte Vorschriften, die lediglich Sinn haben für eine gewisse Uebergangszeit, die sog. wirtschaftliche Demobilmachung oder, wie man auch sagte, die Zeit der Umstellung von der Kriegs- zur Friedenswirtschaft. Der Ablauf dieser Frist ist auch zugleich der Endpunkt der Geltung aller Verordnungen, die ausdrücklich für diese Frist gesetzt sind. Wir bekommen es also nicht mit einer allgemein gültigen Fürsorgepflicht zu tun. Deshalb erfolgt ihre Behandlung erst an dieser Stelle. Dennoch darf aber nicht verkannt werden, daß der Inhalt der Verordnung, soweit er uns interessiert, von einschneidender Bedeutung ist. Es gilt den Schutz der Kriegsteilnehmer. Seine Kämpfer wieder ihrer alten geregelten Beschäftigung zuzuführen, war Ehrenpflicht des Vaterlandes. Die Arbeitslosigkeit mußte mit allen Mitteln

[4]) RGBl. S. 1500.

verhütet werden. So kam man auf den Weg, den die Verordnung geht, und den wir im folgenden kurz aufzeigen wollen. Auf Grund der Verordnung vom 3. September sind als Kriegsteilnehmer alle Personen anzusehen, die vor der militärischen Demobilmachung, deren Termin im allgemeinen auf den 10. Januar 1919 zu setzen ist, die Eigenschaft als Kriegsteilnehmer erworben haben. Der Begriff ist naturgemäß so weit als möglich zu fassen. Es gehört dahin nicht nur der Angehörige der kämpfenden Truppe, sondern jeder Eingezogene, soweit er dadurch aus dem bürgerlichen Leben herausgerissen worden ist. Auch demjenigen wird man den Schutz der Verordnung angedeihen lassen müssen, der sich auf Grund eines Zivildienstvertrages beim Heere befand, z. B. Angestellte der großen Zivilverwaltung in Polen und Belgien. Daraus ergibt sich unserer Ansicht nach, daß auch weiblichen Personen unter Umständen die Kriegsteilnehmereigenschaft zukommt. Diese Kriegsteilnehmer und die ihnen im § 2 der Verordnung gleichgestellten Personen müssen in den Betrieb wieder eingestellt werden, in dem sie am 1. August 1914, als der Krieg ausbrach, beschäftigt waren. Hat seinerzeit gegen den Arbeitnehmer ein wichtiger Grund zur sofortigen Entlassung vorgelegen, gleichgültig, ob er vom Arbeitgeber benutzt worden ist oder nicht, entfällt die Verpflichtung zur Wiedereinstellung. Der Zurückkehrende hat die Pflicht, sich binnen 2 Wochen bei seinem ehemaligen Arbeitgeber zu melden. Bietet er nicht innerhalb dieser Frist die sofortige Aufnahme der Arbeit an, so erlischt sein Recht. Mit der Kenntnisnahme dieser Vorschriften können wir uns begnügen. Sie bilden den Kern, der uns hier interessiert. Weitere hierher gehörige Paragraphen der Verordnung enthalten nur Einzelheiten zu dieser Grundlage.

Die wirtschaftliche Not hat das Reich hier zu einem eigenartigen Mittel greifen lassen. Diese Verordnung statuiert zum ersten Male ein gewisses **Recht auf Arbeit,** wenn auch nur in sehr beschränktem Umfange. Die Möglichkeit einer sehr baldigen Kündigung, wie sie der § 10 bietet, die Möglichkeit, infolge der besonderen Verhältnisse des Betriebes, wie Wirtschaftlichkeit, Beschäftigungsmöglichkeit usw., die Wiedereinstellung zu verweigern (§ 11), setzen diesem Recht erhebliche und enge Grenzen. Auch rein juristisch stellt die Verordnung ein Novum auf, wenigstens, wenn wir die Dinge nicht von der streng formalen, sondern von der praktischen Seite ansehen. Ein Vertrag kommt zustande — sagt das BGB. — durch übereinstimmende Willenserklärung zweier Parteien. Hier aber braucht der Wille des Arbeitgebers keineswegs übereinzustimmen mit dem des Arbeitsuchenden. Er kann ihm sogar diametral entgegengesetzt sein. Der Staat oktroyiert ihm den Dienstvertrag. Es genügt der Wille des Arbeitnehmers, wieder an seinem alten Platz arbeiten zu wollen. Meldet sich der Arbeitnehmer innerhalb der ihm gesetzten Frist, so ist der Dienstvertrag zustande gekommen, immer unter

Berücksichtigung der zulässigen Ausnahmen des § 11. Der Dienstvertrag kommt also zustande durch einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung. Zwar spricht die Verordnung nur von einer **Verpflichtung** des Unternehmers zur Wiedereinstellung. Im Falle der Weigerung des Unternehmers wäre seitens des Kriegsteilnehmers also erst eine Klage anzustrengen, nicht aber der Dienstvertrag gleich perfekt. Aber unter Berücksichtigung der einzig zulässigen Begründung für seine Weigerung (vgl. § 11 a. a. O.), wird der Unternehmer es in anderen Fällen gar nicht auf eine Klage ankommen lassen wollen und können. Der Arbeitnehmer wird innerhalb weiterer 2 Wochen eingestellt. Auch die ihm zustehende Vergütung ist von der Verordnung im § 9 festgestellt. Er erhält als Entgelt das, was den anderen Arbeitnehmern des Betriebes unter sonst gleichen Verhältnissen gewährt wird. Wir erkennen in dieser Vorschrift eine bisher unbekannte Einschränkung der Vertragsfreiheit. Der Abschluß des vorliegenden Vertrages steht nicht nur nicht im Belieben jeder der Parteien, wie wir sehen, sondern auch der weitere Rahmen der Vertragsbedingungen ist bereits ganz allgemein gesetzt. Mindestlohn und Mindestbeschäftigungsdauer sind vorgesehen. Da die Arbeitsleistung jeweilig im allgemeinen feststehen wird, so kann man sagen, daß die Verordnung einen Rahmendienstvertrag statuiert, der die Parteien der Notwendigkeit einer Verhandlung enthebt, wenn nur der Arbeitnehmer mit den Mindestgrenzen der Verordnung einverstanden ist. Auf Grund dieser Tatsache eröffnen sich interessante Ausblicke auf die mögliche Gestaltung eines neuen Arbeitsrechts, wenn uns ein solches beschieden ist. Wir erwähnten an anderer Stelle, daß Vorarbeiten dazu im Gange sind. Es erscheint kaum zweifelhaft, daß ein Ausbau des Dienstvertragsrechtes in dieser Richtung stattfinden wird, selbst wenn einmal die Regierungsform des Deutschen Reiches eine andere werden sollte. Es ist der Geist der Zeit, der jedem Gesetz seinen Stempel aufdrückt. Unser Zeitalter ist offenbar dazu ausersehen, dem sozialen Gedanken besonders zu dienen.

In Erweiterung der eben besprochenen Maßnahme bestimmt der § 15, daß die Demobilmachungsausschüsse Unternehmer, die mindestens 20 Arbeiter oder 10 Angestellte beschäftigen, oder die ihr Unternehmen erst nach dem 1. August 1914 gegründet haben, zur Einstellung einer bestimmten Mindestzahl von Kriegsteilnehmern verpflichten können. Allerdings kann diese Verpflichtung nur für die Dauer von 3 Monaten ausgesprochen werden.

Hand in Hand mit dieser Verordnung geht eine ihr im Wesen sehr ähnliche Bestimmung, die am 9. Januar 1919 erlassene Verordnung über die Beschäftigung Schwerbeschädigter.[1]) Zahlreiche Abänderungsverordnungen sind dazu ergangen, von denen nur die vom 11. August 1919 und vom 24. September 1919 besondere

[1]) RGBl. S. 28.

Erwähnung verdienen.[1]) Zweck dieser Verordnung ist wiederum der, den Schwerverletzten, der in seiner verminderten Arbeitskraft nur mit Mühe Unterkommen finden wird, vor dem Los des Straßenbettlers zu bewahren. Da aber wiederum das Reich allein nicht Sorge dafür tragen kann, wird, soweit es sich um die arbeitenden Klassen, auch um die Angestellten handelt, der Unternehmer herangezogen. Ursprünglich war er gehalten, auf je 100 insgesamt vorhandene Beamte, Angestellte und Arbeiter ohne Unterschied des Geschlechts, mindestens einen Schwerbeschädigten zu beschäftigen. Seit der Abänderung vom 24. September 1919 ist die Zahl von 100 auf 25 herabgesetzt. Je ein Schwerbeschädigter ist einzustellen bei einer Zahl von 25 bis 50 beschäftigten Personen, auf weitere je 50 Personen wiederum mindestens ein weiterer Kriegsverletzter. Außerdem ist er verpflichtet, etwa noch vorhandene Arbeitsplätze, die sich zur Beschäftigung Schwerbeschädigter eignen, mit solchen zu besetzen. Auch hier stehen wieder hohe Geldstrafen — bis zu 10000 Mark für jeden einzelnen Fall — auf Zuwiderhandlung. Die Strafgewalt steht dem Schlichtungsausschuß zu, den die bereits bekannte Verordnung vom 23. Dezember 1918 eingerichtet hat. Für die Unterbringung der Schwerbeschädigten haben die Hauptorganisationen der Kriegsbeschädigtenfürsorge Sorge zu tragen. Die gesamte Befolgung aller Vorschriften unterliegt der besonderen Ueberwachung der allgemein zuständigen Behörde. Die natürliche Konsequenz dieser Sorge für die Heimkehrer und die Schwerverletzten mußte aber das Bestreben der Arbeitgeber sein, Arbeitskräfte, die ihnen durch derartige Zwangseinstellung entbehrlich wurden, abzuschieben. Gelang ihnen das, so war das Uebel der Vermehrung des Heeres der Arbeitslosen doch nicht ganz vermieden. Auch dieser Personen mußte gedacht werden, wollte man sie nicht auf Kosten der Heimkehrer schädigen. Daher bestimmt der §. 12 der Verordnung vom 3. September 1919, daß Entlassungen zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl nur vorgenommen werden dürfen, „wenn dem Arbeitgeber nach den Verhältnissen des Betriebes keine Vermehrung der Arbeitsgelegenheit durch Verkürzung der Arbeitszeit (Streckung der Arbeit) zugemutet werden kann". Jedoch ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, unter eine Wochenarbeitszeit von 24 Stunden herunterzugehen. Man erkennt ohne weiteres, daß die Lasten, die dem Arbeitgeber aufgebürdet sind, keineswegs unbedeutend sind. Wie sehr diese Pflichten, insbesondere die der verringerten Produktion bei vermehrtem Personal — allerdings erst im Zusammenhang mit den bekannten anderen, niederdrückenden Erscheinungen unseres Wirtschaftslebens —, das Unternehmertum treffen mußten, zumal im Zeitpunkt der außerordentlich rasch notwendig gewordenen Umstellung des Kriegsbetriebes auf Friedensarbeit, ergeben die Bilanzen großer

[1]) RGBl. S. 1382, S. 1720.

Gesellschaften, die im Laufe des zweiten Halbjahres 1919 in den Handelsteilen der Presse erschienen sind. Die großen Kriegsgewinne, die dem Reichshaushalt infolge ihrer Besteuerung eine beachtliche finanzielle Stärkung geben sollten, sind vielerorts restlos aufgezehrt.

Während des Krieges wurden zahlreiche Stellen ausgefüllt von Personen, die nicht eigentlich auf Erwerb angewiesen waren, die sich vielmehr die günstige Konjunktur zunutze machen wollten, um sich eine willkommene Nebeneinnahme zu verschaffen. Hierbei handelte es sich vielfach um Angehörige gehobener Schichten, die dank ihrer besseren Allgemeinbildung sich schnell und gründlich einarbeiteten. Auf den Erwerb nicht notgedrungen angewiesen, hielten sie ihre Forderungen stets in gemäßigten Grenzen bezw. waren mit dem zufrieden, was die Unternehmer ihnen zubilligten. Unter diesen Umständen war nicht damit zu rechnen, daß der Unternehmer, zu dem in diesem Fall insbesondere Magistrate, Banken usw. zu zählen sind, die so besetzten Arbeitsstellen auch in anderen als den obenerwähnten Fällen freiwillig zur Verfügung stellen werde. Es erging daher unter dem 28. März 1919 eine Verordnung über Freimachung von Arbeitsstellen während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, die am 1. Dezember 1919 einer Abänderung unterzogen wurde.[1]) Damit wurde eine neue Fürsorgepflicht des Unternehmers statuiert,

eine Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitslosen. Der Demobilmachungsausschuß kann durch öffentliche Bekanntmachung anordnen, daß die Arbeitgeber die im § 5 der Verordnung, verbunden mit Artikel 1 der abändernden Verordnung, genannten Personen zu entlassen habe. Gemäß § 15 kann er dann bestimmen, inwieweit der Arbeitgeber für jeden zu entlassenden Arbeitnehmer eine Ersatzperson einzustellen hat. Dadurch gegenüber dem Entlassenen entstehende Unbilligkeiten auszugleichen, ist der Zweck einer Reihe anderer Paragraphen der Verordnung, die hier nicht weiter anzuführen sind.

Damit ist einstweilen die Reihe der uns bekannten neuesten Schutzvorschriften erschöpft. Zweck ihrer Erwähnung war, zu zeigen, daß neben dem wichtigen und bleibenden Einfluß, den der Tarifvertrag auf die Ausgestaltung der Fürsorgepflichten des Prinzipals hat, auch der Gesetzgeber sich gezwungen sieht, aus Anlaß der Demobilmachungserscheinungen nun allerdings nicht den Prinzipal, sondern den Geschäftsinhaber, den Unternehmer, mit neuen Fürsorgepflichten zu belasten. Denn es handelt sich bei diesen im Anhang benannten Fällen nicht um Begründung von Pflichten im Innenverhältnis der Parteien, sondern um Pflichten, die den Arbeitgeber gegenüber der Allgemeinheit der durch den Krieg betroffenen

---

[1]) RGBl. S. 355, S. 1936.

Arbeitnehmer treffen. Der Unternehmer als der wirtschaftlich Stärkere wird gezwungen, dem Arbeitnehmer Arbeit zu verschaffen, wenn nötig unter Zurückstellung eigener Interessen, und damit dafür zu sorgen, daß der Arbeitnehmer „von der Straße kommt", ein Ziel, das zu erreichen in revolutionären Zeiten im Interesse der Erhaltung staatlicher Ordnung immer an vorderster Stelle erstrebt werden wird.